

**The board of Verve Group SE complete proposals to the
annual general meeting on 11 June 2025 (items 7(b), 11,
12, 13, 14 and 15)**

***Styrelsen i Verve Group SE fullständiga beslutsförslag till
årsstämman den 11 juni 2025 (punkterna 7(b), 11, 12, 13, 14
och 15)***

Resolution on the disposition of the company's profit or loss as shown in the adopted balance sheet, item 7(b)

Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen, punkt 7(b)

The board of directors proposes, in accordance with the proposal included in the annual report, that no dividend is paid for the financial year 2024 and that the residue of this year's result shall be carried forward.

Styrelsen föreslår, i enlighet med det förslag som finns i årsredovisningen, att bolaget inte ska betala utdelning för räkenskapsåret 2024 och att årets till förfogande stående medel balanseras i ny räkning.

* * *

Stockholm in May 2025 / *Stockholm i maj 2025*

Verve Group SE

The Board of Directors / *Styrelsen*

Resolution on guidelines for remuneration to senior executives, item 11

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, punkt 11

The board of directors proposes new guidelines for remuneration to the senior executives. The guidelines apply to remuneration agreed after the annual general meeting 2025 and do not apply to any remuneration resolved upon or approved by the general meeting. In order to comply with mandatory rules or established local practice, remuneration of employees subject to rules outside Sweden may be adjusted, however taking into account, to the extent possible, the overall purpose of the guidelines.

Styrelsen föreslår nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller för ersättningar som överenskommits efter bolagsstämman 2025 och gäller inte ersättningar som beslutats eller godkänts av bolagsstämman. För att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis kan ersättningen till anställda som omfattas av regler utanför Sverige justeras, dock med hänsyn till, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med riktlinjerna.

Remuneration policy

Ersättningsriktlinjer

Introduction

Introduktion

This general policy (the “remuneration policy”) as prepared by the remuneration committee of Verve Group SE (the “company”) (the “Remuneration Committee”) and approved by the general meeting of the company for remuneration offered to the CEO of the company and the group executive management (which includes all C-level employees, including the CEO, as employed by the company) (collectively the “Group Executive Management” and individually, each a “Group Manager”) of the company. This remuneration policy applies to remuneration agreed after the annual general meeting 2025 and does not apply to any remuneration resolved upon or approved by the general meeting (e.g. board fees and share-related long-term incentive programmes)

Dessa ersättningsriktlinjer ("ersättningsriktlinjerna"), som har förberetts av Verve Group SE:s ersättningsutskott ("bolaget") ("Ersättningsutskottet") för godkännande av stämman i bolaget, avseende ersättning till bolagets VD och koncernledningen (vilket inkluderar alla anställda på "C-level", inklusive VDn, i bolaget) (tillsammans "Koncernledningen" och var och en för sig en "Koncernchef") i bolaget. Dessa ersättningsriktlinjer äger tillämpning på ersättningar som beslutas om efter årsstämman 2025 och gäller inte för ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman (till exempel styrelsearvoden och aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram).

Purpose

Syfte

The overall objective of the remuneration policy is to attract, motivate and retain qualified members of the executive management as well as to align the interests of the executive management with the interests of the company's shareholders and other stakeholders, while benchmarking versus the company's peer group for competitiveness and taking local market practice into account.

Det övergripande syftet med ersättningsriktlinjerna är att attrahera, motivera och behålla kvalificerade medlemmar i ledningen samt att sammanföra ledningens intressen med aktieägarnas och andra intressenters intressen, samtidigt som ersättningsnivåerna jämförs med bolagets konkurrenter för att säkerställa konkurrenskraft och med beaktande av lokal marknadspraxis.

The overall remuneration to the company's CEO and Group Executive Management shall be based on the position, the company's performance, the individual performance, and that the remuneration shall be competitive, while benchmarking versus the company's peer group for competitiveness and taking local market practice into account.

Den totala ersättningen till VD och Koncernledningen ska baseras på befattning, bolagets resultat och individuell prestation, samt att ersättningen ska vara konkurrenskraftig jämfört med bolagets konkurrenter och med beaktande av lokal marknadspraxis.

Types of Remuneration

Typer av ersättningar

The remuneration shall be on market terms and may consist of the following components: fixed cash salary, variable cash remuneration based on annual performance targets (bonus) or on sales (commission), pension and other benefits. Additionally, the general meeting may – independently of these guidelines – resolve on, among other things, share-related long-term incentive programmes in which the Group Executive Management may participate.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontantersättning, rörlig kontantersättning baserad på årliga resultatmål (bonus) eller på försäljning (provision), pensionsförmåner och andra förmåner. Dessutom kan bolagsstämman – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om bland annat aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram som Koncernledningen kan delta i.

Fixed Salary

Fast kontantersättning

The fixed salary shall be based on the individual's experience, field of responsibility and related to the relevant market. Fixed salary shall be revised annually, whereas there will be two assessment phases per year. Salary increases should normally be in line with external market practices, promotions and performance of the individual.

Group Manager's increased or decreased responsibility and performance shall be taken into account while determining the fixed salary levels.

Den fasta ersättningen ska baseras på individens erfarenhet, ansvarsområde och vara relaterad till relevant marknad. Fast ersättning ska revideras årligen, med två utvärderingsfaser per år. Lönehöjningar ska normalt ligga i linje med marknadspraxis, befordringar och individens prestation. En Koncernchefs ökade eller minskade ansvar och prestation ska beaktas vid fastställandet av den fasta ersättningsnivån.

Variable Cash Remuneration

Rörlig kontantersättning

The satisfaction of criteria for awarding variable cash remuneration shall be measured semi-annually and where appropriate on a quarterly basis and, for higher management where appropriate, also annually. The purpose is to align Group Managers with clear and relevant targets and sustainable long-term interest. The variable cash remuneration for a Group Manager may, as the main rule, correspond to not more than one hundred percent (100%) of the fixed annual cash salary. However, the variable cash remuneration may correspond to up to two hundred percent (200%) of the fixed annual cash salary of a Group Manager if justified by remuneration structures or extraordinary arrangements in the individual case. In exceptional cases, special payments may be made for exceptional performance.

Uppfyllandet av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas halvårsvis och, om motiverat, kvartalsvis samt, för högre ledning där det är motiverat, även årligen. Syftet är att skapa en koppling mellan Koncernchefernas arbete och tydliga och relevanta mål samt bolagets långsiktiga och hållbara intressen. Den rörliga kontantersättningen för en Koncernchef kan som huvudregel motsvara högst ett hundra procent (100 %) av den fasta årliga kontantersättningen. Den rörliga kontantersättningen kan dock uppgå till upp till två hundra procent (200%) av den fasta årliga kontantersättningen för en Koncernchef om det motiveras av ersättningsstrukturer eller extraordinära arrangemang i det enskilda fallet. I undantagsfall kan särskilda utbetalningar göras för exceptionella prestationer.

The variable cash remuneration shall be linked to individually set objectives and key results combining challenging, ambitious goals with measurable results. In case of commissions the cash remuneration shall be linked to revenues or margins generated. Depending on the position this can range from criteria such as earnings and revenues, project-related achievements, or also share price performance and personal performance or a combination thereof. The individual key performance indicators are set up by the CEO in collaboration with the respective Group Manager and presented during the Remuneration Committee meeting.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till individuellt fastställda mål och nyckeltal som kombinerar utmanande och ambitiösa mål med mätbara resultat. Vid provisionsbaserad ersättning ska den kontanta ersättningen vara kopplad till genererade intäkter eller marginaler. Beroende på befattning kan kriterierna omfatta t.ex. resultat och intäkter, projektrelaterade prestationer, aktiekursutveckling och individuella prestationer,

eller en kombination av dessa. De individuella nyckeltalen fastställs av VD i samråd med respektive Koncernchef och presenteras vid Ersättningsutskottets möte.

The individual key performance indicators for the CEO are set by the chairman of the Board and approved by the Remuneration Committee.

De individuella nyckeltalen för VD fastställs av styrelsens ordförande och godkänns av Ersättningsutskottet.

The extent to which the criteria for granting variable cash remuneration have been met is determined at the end of the assessment period. The payment of a bonus is only relevant if the objectives and key results have been met in full or in part.

I vilken utsträckning kriterierna för beviljande av rörlig kontantersättning har uppfyllts fastställs vid slutet av utvärderingsperioden. Bonus utbetalas endast om målen och nyckeltalen helt eller delvis har uppfyllts.

The chairman of the board together with the Remuneration Committee is responsible for the evaluation in so far as it concerns variable remuneration of the CEO. For variable cash remuneration to other Group Managers, the CEO is responsible for the evaluation. For financial objectives, the evaluation shall be based on the latest internal KPI's respectively in case of the company's overall financial targets stated in the financial information made public by the company.

Styrelsens ordförande ansvarar tillsammans med Ersättningsutskottet för utvärderingen såvitt avser rörlig ersättning till VD. För rörlig kontantersättning till övriga Koncernchefer ansvarar VD för utvärderingen. För finansiella mål ska utvärderingen baseras på de senaste interna KPI:erna, samt bolagets övergripande finansiella mål, vilka framgår av den finansiella information som bolaget offentliggör.

The company has the right to recover variable cash remuneration if it turns out that the company's accounts contain material errors or that the variable remuneration has been based on inaccurate information or fraud or other dishonesty.

Bolaget äger rätt att återkräva rörlig ersättning om det visar sig att bolagets redovisning innehåller väsentliga fel eller om den rörliga ersättningen baserats på felaktigt underlag eller bedrägeri eller annan oredlighet.

Incentive programs

Incitamentsprogram

Share-based long-term incentive programs must be approved by the general meeting and are therefore not covered by these guidelines. A long-term incentive program, for the Group Executive Management (including the CEO, who, at the time of the adoption of this remuneration policy, has not participated in the program) as well as other key personnel of the company and its subsidiaries ("LTIP 2024"), was adopted by the annual general meeting 2024. The general meeting also resolved to implement an employee stock option program for the Group Executive Management (excluding the CEO) in 2022.

Aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram måste godkännas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Ett långsiktigt incitamentsprogram, för Koncernledningen (inkluderat VD som, vid tillfället för antagandet av dessa ersättningsriktlinjer, inte har deltagit i programmet) samt andra nyckelpersoner i bolaget och dess dotterbolag inkluderas antogs av årsstämman 2024 ("LTIP 2024"). Bolagsstämman beslutade även under 2022 att införa ett personaloptionsprogram för Koncernledningen (exklusive VD).

Cash related programs may be introduced to motivate the Group Executive Management and other management employees to stay with the company. Such programs will always be related to financial performance of the company and the performance of the individual and can be proposed by the CEO or by the chairman of the board and are to be approved by the Remuneration Committee.

Kontantrelaterade program kan införas för att motivera Koncerncheferna och andra ledande befattningshavare att stanna kvar i bolaget. Sådana program ska alltid vara kopplade till bolagets finansiella resultat och individens prestation och kan föreslås av VD eller av styrelsens ordförande, samt ska godkännas av Ersättningsutskottet.

Cash-Based Bonus Programs

Kontantbaserade bonusprogram

In 2024, a cash based bonus program (the "CBBP") directed to the employees of Verve Group, other than the Group Executive Management, was approved by the board to motivate and retain employees. The CBBP program is a long-term cash based bonus scheme that aims to strengthen the employees' retention to the Verve Group and allow the employees to financially participate in sustainable corporate development. Employees' participation in the CBBP and the number of CBBP bonus items granted are determined at the sole discretion of the board and the CEO. The CBBP bonus items allow the participants to take part in the development of the share price of Verve, by mirroring a Verve share, but do not grant the employee any shareholder rights. The structure of the CBBP is generally aligned with the LTIP 2024. A summary of the key terms for the CBBP is set out below.

Under 2024 godkände styrelsen ett kontantbaserat bonusprogram ("CBBP") riktat till anställda, exklusive Koncernledningen, inom Verve-koncernen i syfte att motivera och behålla medarbetare. CBBP-programmet är ett långsiktigt kontantbaserat bonusprogram som syftar till att stärka medarbetarnas lojalitet till Verve-koncernen och göra det möjligt för de anställda att ekonomiskt delta i bolagets hållbara utveckling. Medarbetarnas deltagande i CBBP och antalet tilldelade CBBP-bonusar bestäms av styrelsen och VDn. CBBP-bonusarna gör det möjligt för deltagarna att få ta del av utvecklingen av Verves aktiekurs genom att spegla en Verve-aktie, men ger inte några aktieägar rättigheter. Strukturen för CBBP är i huvudsak i linje med strukturen för LTIP 2024. En sammanfattning av viktiga villkor för CBBP följer nedan.

CBBP bonus items are earned during a four-year period during which 15% are earned after one year, an additional 25% after two years, an additional 25% after three years and the final 35% after four years (with certain exceptions relating to paid or unpaid leave). Earned CBBP bonus items vest on the date falling two years after they have been earned. Each exercised CBBP bonus item gives the participant a right to a cash out profit calculated as the difference between the share market value minus the strike price multiplied with the amount of exercised CBBP bonus items.

CBBP-bonus intjänas under en fyraårsperiod där 15 % intjänas efter ett år, ytterligare 25 % efter två år, ytterligare 25 % efter tre år och de sista 35 % efter fyra år (med vissa undantag för betald eller obetald ledighet). Intjänad CBBP-bonuspost intjänas (eng. vest) på det datum som infaller två år efter intjäningstillfället. Varje utnyttjad CBBP-bonuspost ger deltagaren rätt till en kontantvinst som beräknas baserat skillnaden mellan aktiens marknadsvärde och lösenpriset (eng. strike price) multiplicerat med antalet CBBP-bonusposter som utnyttjas.

Principles for Pension Benefits

Principer för pensionsförmåner

Pension benefits shall be based on local practices and applicable law.

Pensionsförmåner baseras på lokal marknadspraxis och tillämplig lag.

Other Benefits

Andra förmåner

Other benefits may include, for example, car allowances or housing allowances. Such benefits shall be limited and not exceed fifteen per cent (15%) of the fixed annual cash salary. In the case of international employment, other benefits may be properly adjusted to comply with mandatory regulations or local customs.

Andra förmåner kan till exempel utgöra bilförmåner eller bostadsförmåner. Sådana förmåner ska vara begränsade till att inte överstiga femton procent (15 %) av den fasta årliga kontantlönen. Vid internationell anställning kan andra förmåner komma att anpassas för att stämma överens med tvingande regler eller lokal sedvänja.

Termination of employment

Uppsägning av anställning

Members of the Group Executive Management shall be offered employment terms in accordance with the laws and practices applicable to the country in which the employee is employed. Employment agreements between the company and members of the Group Executive Management generally apply until further notice. As an alternative to employment contracts, Group Managers can also get management contracts with an entity on their behalf. Upon termination of an employment or management contract by the company, the notice period may not exceed twelve (12) months unless another longer term is agreed by the board. In the event of termination of a Group Manager, the notice period may not exceed six (6) months. The company

shall have the right to terminate the employment contract and dismiss the employee with immediate effect, without giving any advance notice and entitlement to severance pay, if the employee commits a serious breach of his/her obligations towards the company. The termination of the employment relationship is primarily governed by local regulations. In the event of a conflict between this policy and the local regulations, the local regulations shall prevail.

Medlemmar i Koncernledningen ska erbjudas anställningsvillkor som är i enlighet med de lagar och praxis som tillämpas i det land där den anställda är anställd. Anställningsavtal mellan bolaget och medlemmar i Koncernledningen gäller som huvudregel tillsvidare. Som ett alternativ till anställningsavtal kan Koncernchefer också för ett bolags räkning ingå managementavtal. Vid upphörande av en anställning får uppsägningstiden inte överstiga tolv (12) månader om inte styrelsen kommer överens om en längre uppsägningstid. Vid uppsägning från en Koncernchef får uppsägningstiden inte överstiga sex (6) månader. Bolaget har rätt att säga upp anställningsavtalet och avskeda den anställda med omedelbar verkan, utan föregående uppsägning och utan rätt till avgångsvederlag, om den anställda gör sig skyldig till ett allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter mot bolaget. Anställningens upphörande regleras i första hand av lokal lagstiftning. Vid konflikt mellan denna policy och lokal lagstiftning ska lokal lagstiftning ha företräde.

Application of the remuneration policy and recruitment policy for new members of executive management

Tillämpning av ersättningsriktlinjerna och rekryteringspolicy för nya ledande befattningshavare

In determining the remuneration of a new Group Manager and in applying this remuneration policy the board and the Remuneration Committee shall take into consideration all relevant factors to ensure that arrangements are in the best interests of the company and its shareholders. These factors include:

- The role and responsibilities being taken on
- The level and type of remuneration opportunity received at a previous employer
- The geography in which the candidate is being recruited from and whether any relocation allowance is required
- The skills, experience, and seniority of the candidate
- The current external market and salary practice
- Industry / Peer group benchmarks

Vid fastställandet av ersättning till en ny Koncernchef och vid tillämpning av dessa ersättningsriktlinjer ska styrelsen och Ersättningsutskottet beakta alla relevanta faktorer för att säkerställa att ersättningsarrangemanget ligger i bolagets och dess aktieägares bästa intresse. Sådana faktorer inkluderar:

- Den roll och det ansvar som den anställda tar på sig
- Nivå och typ av ersättningsmöjligheter som erhållits hos en tidigare arbetsgivare
- Det geografiska område som kandidaten rekryteras från och huruvida ersättning för omlokalisering krävs
- Kandidatens kompetens, erfarenhet och senioritet
- Aktuell marknadspraxis och lönesättning
- Jämförelse med branschen och konkurrenter

The Remuneration Committee regularly consults with the CEO and the HR department to be mindful of employee pay, conditions and engagement across the broader employee population of the Verve Group.

Ersättningsutskottet samråder regelbundet med VD och HR-avdelningen för att vara medvetna om de anställdas löner, villkor och åtaganden i den bredare personalstyrkan inom Verve-koncernen.

The Remuneration Committee and Remuneration Policy **Ersättningsutskottet och ersättningsriktlinjer**

The board has established a Remuneration Committee. The Remuneration Committee's tasks are to monitor, keep up-to-date and evaluate the current remuneration structures and prepare the general meeting's and/or the board's decision on issues concerning principles for remunerations and other terms of employment for the Group Executive Management, including the CEO. The remuneration policy and any changes thereto shall be approved by the general meeting.

Styrelsen har inrättat ett Ersättningsutskott. Ersättningsutskottets uppgifter är att övervaka, uppdatera, och utvärdera gällande ersättningsstrukturer samt att förbereda bolagsstämman och/eller styrelsens beslut i frågor som rör principer för ersättning och andra anställningsvillkor för Koncernledningen, inklusive VD. Ersättningsriktlinjerna och eventuella ändringar i dessa ska godkännas av bolagsstämman.

The Remuneration Committee shall evaluate and if relevant prepare a proposal for changes to guidelines or new guidelines to the general meeting at least every fourth year. The ruling guidelines shall be in force until new guidelines have been agreed. The Remuneration Committee shall also monitor, keep up-to-date and evaluate programs for variable remuneration for the Group Executive Management, the application of the guidelines for executive remuneration as well as the current remuneration structures and compensation levels in the company. The members of the Remuneration Committee are to be independent of the company and its Group Executive Management.

Ersättningsutskottet ska utvärdera och, om relevant, förbereda ett förslag på ändringar av riktlinjerna eller nya riktlinjer till bolagsstämman minst vart fjärde år. De gällande riktlinjerna ska vara i kraft till dess att nya riktlinjer har beslutats. Ersättningsutskottet ska även övervaka, uppdatera och utvärdera program för rörlig ersättning till

Koncernledningen, tillämpningen av riktlinjerna för Koncernledningens ersättning samt de nuvarande ersättningsstrukturerna och lönenivåerna i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och dess koncernledning.

Deviation from the Remuneration Policy

Avvikelser från ersättningsriktlinjerna

The board may temporarily decide to deviate from the guidelines in whole or in part if there is a specific reason for the deviation in a particular case and the deviation is necessary to serve the long-term interests of the company, or to ensure the financial viability of the company. Any such deviation shall be discussed in the Remuneration Committee which makes a recommendation to the board.

Styrelsen får i undantagsfall besluta att frångå dessa riktlinjer, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för sådan avvikelse och en avvikelse är nödvändig för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen eller för att säkerställa bolagets ekonomiska livskraft. Varje sådan avvikelse ska diskuteras av Ersättningsutskottet, vilka därefter ska lämna en rekommendation till styrelsen.

Adoption of the Remuneration Policy

Antagande av ersättningsriktlinjerna

This remuneration policy has been reviewed and prepared by the Remuneration Committee for adoption by the general meeting of Verve Group SE.

Dessa ersättningsriktlinjer har granskats och förberetts av Ersättningsutskottet för godkännande av bolagsstämman i Verve Group SE.

* * *

Stockholm in May 2025 / *Stockholm i maj 2025*

Verve Group SE

The Board of Directors / *Styrelsen*

Resolution on an authorisation for the board of directors to resolve on repurchases of own shares, item 12

Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om återköp av egna aktier, punkt 12

The company is currently seeking to change its listing venue from the Scale segment to the Regulated Market of the Frankfurt Stock Exchange. The relevant securities prospectus has been approved and published. The company expects its shares to be listed on the Regulated Market in Frankfurt from mid-May. The listing on the Nasdaq First North Premier Growth Market in Stockholm will remain unchanged.

Bolaget ansöker för närvarande om att byta handelsplats från Scale-segmentet till den reglerade marknaden på Frankfurtbörsen. Det aktuella värdepappersprospektet har godkänts och offentliggjorts. Bolaget förväntar sig att dess aktier kommer att vara noterade på Frankfurtbörsens reglerade marknad från mitten av maj. Bolagets notering på Nasdaq First North Premier Growth Market i Stockholm är oförändrad.

Pursuant to the change of listing venue to the Regulated Market of the Frankfurt Stock Exchange, the board of directors proposes that the general meeting resolves to authorise the board of directors to resolve on repurchases of the company's own class A shares ("**Shares**") on the following terms and conditions:

1. Repurchases of Shares may be made on Frankfurt Stock Exchange or another regulated market.
2. The authorisation may be exercised at one or several occasions before the annual general meeting 2026.
3. A maximum number of own Shares may be acquired so that the company's holding of own Shares at any given time does not exceed 10 per cent of all shares in the company.
4. Repurchases of the company's own Shares on Frankfurt Stock Exchange or another regulated market may only be made within the price interval registered at any given time, i.e. the interval between the highest bid price and the lowest selling price.

*Med anledning av bytet av handelsplats till Frankfurtbörsens reglerade marknad föreslår styrelsen att bolagsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fatta beslut om återköp av bolagets egna A-aktier ("**Aktier**") på följande villkor:*

1. *Återköp av Aktier får ske på Frankfurtbörsen eller på annan reglerad marknad.*
2. *Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen före årsstämman 2026.*
3. *Högst så många egna Aktier får återköpas att bolagets innehav av egna Aktier vid var tid inte överstiger 10 procent av samtliga aktier i bolaget.*
4. *Återköp av bolagets egna Aktier på Frankfurtbörsen eller på annan reglerad marknad får endast ske till ett pris inom det vid var tid gällande prisintervallet, dvs. intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.*

The purpose of the authorisation is to enable the board of directors to optimise the capital structure of the company and/or to enable the company to use acquired own Shares as payment for, or financing of, acquisitions of companies or businesses and/or to hedge or facilitate the settlement of the company's incentive programmes.

Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra för styrelsen att optimera bolagets kapitalstruktur och/eller att möjliggöra för bolaget att använda återköpta egna Aktier som betalning för, eller finansiering av, förvärv av företag eller verksamheter och/eller för att säkra eller underlätta utnyttjande av bolagets incitamentsprogram.

The board of directors shall have the right to decide on other terms and conditions for repurchases of own Shares in accordance with the authorisation.

Styrelsen ska äga rätt att besluta om övriga villkor för återköp av egna Aktier i enlighet med bemyndigandet.

A resolution in accordance with this item 12 is only valid where supported by shareholders holding not less than two-thirds of both the votes cast and the shares represented at the annual general meeting.

För giltigt beslut enligt denna punkt 12 krävs att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de vid stämman avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

The board of directors' reasoned statement pursuant to Chapter 19, Section 22 of the Swedish Companies Act

Styrelsens motiverade yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen

The board of directors hereby gives the following statement pursuant to Chapter 19, Section 22 of the Swedish Companies Act.

Styrelsen avger härmed följande yttrande i enlighet med 19 kap. 22 § aktiebolagslagen.

The nature and scope of the business is stated in the company's articles of association and in the annual report for the financial year 2024. The business that is carried out by the company and the group does not involve any risks beyond what is present or likely to be present in the industry or the risks generally associated with the conduct of business.

Verksamhetens art och omfattning framgår av bolagets bolagsordning och den avgivna årsredovisningen för räkenskapsåret 2024. Den verksamhet som bedrivs i bolaget och koncernen medför inte risker utöver vad som förekommer eller kan antas förekomma i branschen eller de risker som i allmänhet är förenade med bedrivande av näringsverksamhet.

The company's and the group's financial situation as of 31 December 2024 is stated in the annual report for the financial year 2024. The annual report also states which principles have been applied when determining the value of assets, provisions, and liabilities.

Bolagets och koncernens finansiella ställning per den 31 december 2024 framgår av årsredovisningen för räkenskapsåret 2024. Det framgår också av årsredovisningen vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder.

As of 31 December 2024, the non-restricted equity of the company amounted to KEUR 114,909. As of 31 December 2024, the company's equity would have been KEUR 5,805 higher if assets and liabilities had not been valued at fair value pursuant to Chapter 4, Section 14 a of the Swedish Annual Accounts Act.

Per den 31 december 2024 uppgick det fria egna kapitalet till 114 909 TEUR. Per den 31 december 2024 skulle bolagets egna kapital ha varit 5 805 TEUR högre om tillgångar och skulder inte hade värderats till verkligt värde enligt 4 kap. 14 a § årsredovisningslagen.

The amount payable by the company upon utilisation of the authorisation depends on whether, and in such case to what extent, the board of directors decides to utilise the authorisation and at what share price.

Det belopp som bolaget skulle betala vid utnyttjande av bemyndigandet beror på om, och i sådant fall i vilken utsträckning, styrelsen beslutar att utnyttja bemyndigandet samt till vilken aktiekurs det i sådant fall sker.

Assuming full utilisation of the proposed authorisation at a share price of EUR 3.11 per share, i.e. the average closing price of the company's share on Frankfurt Stock Exchange of the last twenty (20) days of trading up until and including 7 May 2025, the total purchase price would amount to approximately EUR 58,216,128.90. This amount corresponds to approximately 50.7 per cent of the company's non-restricted equity as of 31 December 2024. Neither the company's nor the group's financial position give rise to any assessment other than that the company and the group can continue its business and that the company and the group can be expected to fulfil their short-term and long-term duties and obligations.

Om det föreslagna bemyndigandet skulle utnyttjas fullt ut till en kurs om 3,11 EUR per aktie, motsvarande den genomsnittliga stängningskursen för bolagets aktie på Frankfurtribörsen under de senaste tjugo (20) handelsdagarna fram till och med den 7 maj 2025, skulle den totala köpeskillingen uppgå till cirka 58 216 128,90 EUR. Detta motsvarar cirka 50,7 procent av koncernens fria egna kapital per den 31 december 2024. Bolagets och koncernens finansiella ställning ger inte upphov till någon annan bedömning än att bolaget och koncernen kan fortsätta sin verksamhet samt att bolaget och koncernen kan förväntas fullgöra sina förpliktelser på kort och lång sikt.

Based on the above, the board of directors considers that the proposed authorisation for the board of directors to resolve on acquisitions of own Shares is justifiable in view of the requirements that the nature, scope and risks of the business place on the size of the company's and the group's equity, as well as the company's and the group's need for consolidation, liquidity and their financial position in general.

Styrelsen anser, baserat på det ovanstående, att det föreslagna bemyndigandet för styrelsen att fatta beslut om förvärv av egna Aktier är försvarligt med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital samt bolagets och koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

The board of directors notes that, when exercising the proposed authorisation to acquire own Shares, it is to prepare a new reasoned statement as to whether, considering the prevailing conditions, the acquisition of own Shares being considered is justifiable pursuant to the provisions in Chapter 17, Section 3, paragraphs 2 and 3 of the Swedish Companies Act.

Styrelsen noterar att vid utförandet av det föreslagna bemyndigandet att återköpa egna Aktier ska styrelsen förbereda ett nytt motiverat yttrande gällande huruvida, vid beaktande av rådande omständigheter, återköpet av egna Aktier kan anses försvarligt enligt bestämmelserna i 17 kap. 3 § 2 och 3 styckena aktiebolagslagen.

* * *

Stockholm in May 2025 / *Stockholm i maj 2025*

Verve Group SE

The Board of Directors / *Styrelsen*

Resolution on an authorisation for the board of directors to resolve on transfers of own shares, item 13

Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om överlåtelser av egna aktier, punkt 13

Pursuant to the change of listing venue to the Regulated Market of the Frankfurt Stock Exchange as described under item 12 above, the board of directors proposes that the general meeting resolves to authorise the board of directors to resolve on transfers of the company's Shares on the following terms and conditions:

1. Transfers of Shares may be made on Frankfurt Stock Exchange, on another regulated market or in another way.
2. The authorisation may be exercised at one or several occasions before the annual general meeting 2026.
3. Transfers of own Shares may be made of up to the number of Shares that, at any given time, are held by the company.
4. Transfers of own Shares may be made with or without deviation from the shareholders' pre-emption rights.
5. Transfers of own Shares on Frankfurt Stock Exchange or another regulated market may only be made within the price interval registered at any given time, i.e. the interval between the highest bid price and the lowest selling price. Transfers of own Shares outside of Frankfurt Stock Exchange or another regulated market may be made against payment in cash, in kind or by way of set-off, and the price shall be established so that the transfer is made on terms corresponding to the terms for the relevant incentive programme, in accordance with current or future contractual obligations of the company or any group company (e.g., as payment for acquisitions) or otherwise on market terms.

Med anledning av bytet av handelsplats till Frankfurtribörsens reglerade marknad, beskrivet under punkt 12 ovan, föreslår styrelsen att bolagsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att fatta beslut om överlåtelser av bolagets egna Aktier på följande villkor:

1. *Överlåtelse av egna Aktier får ske på Frankfurtribörsen, på annan reglerad marknad eller på annat sätt.*
2. *Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen före årsstämman 2026.*
3. *Överlåtelser av egna Aktier får ske med så många aktier som vid var tid innehas av bolaget.*
4. *Överlåtelser av egna Aktier får ske med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt.*
5. *Överlåtelse av egna Aktier på Frankfurtribörsen eller annan reglerad marknad får endast ske till ett pris inom det vid var tid gällande prisintervallet, dvs. intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs. Överlåtelse av egna aktier utanför*

Frankfurtbörsen eller annan reglerad marknad får ske mot kontant betalning, betalning med apportegendom eller genom kvittning. Priset ska bestämmas så att överlåtelsen sker på villkor som motsvarar villkoren för aktuella incitamentsprogram, i enlighet med bolagets eller koncernbolags nuvarande eller framtida avtalsenliga åtaganden (t.ex. som betalning för förvärv) eller annars i övrigt på marknadsmässiga villkor.

The purpose of the authorisation is to enable the board of directors to optimise the capital structure of the company and/or to enable the company to use acquired own Shares as payment for, or financing of, acquisitions of companies or businesses and/or to hedge or facilitate the settlement of the company's incentive programmes. *Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra för styrelsen att optimera bolagets kapitalstruktur och/eller att möjliggöra för bolaget att använda återköpta egna Aktier som betalning för, eller finansiering av, förvärv av företag eller verksamheter och/eller för att säkra eller underlätta utnyttjande av bolagets incitamentsprogram.*

The board of directors shall have the right to decide on other terms and conditions for transfers of own Shares in accordance with the authorisation.

Styrelsen ska äga rätt att besluta om övriga villkor för överlåtelser av egna Aktier i enlighet med bemyndigandet.

A resolution in accordance with this item 13 is only valid where supported by shareholders holding not less than two-thirds of both the votes cast and the shares represented at the annual general meeting.

För giltigt beslut enligt denna punkt 13 krävs att beslutet biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de vid stämman avgivna rösterna som de vid stämman företrädda aktierna.

* * *

Stockholm in May 2025 / *Stockholm i maj 2025*

Verve Group SE

The Board of Directors / *Styrelsen*

Resolution on delivery of shares through a transfer of own shares to participants in the long-term incentive program adopted at the annual general meeting 2024 and the employee stock option program adopted at the extraordinary general meeting 2022, item 14

Beslut om leverans av aktier genom överlåtelse av egna aktier till deltagare i det långsiktiga incitamentsprogram som antogs vid årsstämman 2024 och det personaloptionsprogram som antogs vid den extra bolagsstämman 2022, punkt 14

The company adopted a long-term incentive program for key employees of the company and certain subsidiaries of the company, including members of the top management and the CEO of the company, at the annual general meeting 2024 (“**LTIP 2024**”) and an employee stock option program for certain key employees of the company at the extraordinary general meeting on 1 November 2022 (“**ESOP 2022**”). In order to secure the delivery of shares under LTIP 2024 and ESOP 2022, the general meetings resolved upon directed issues and transfers of warrants.

*Bolaget antog vid årsstämman 2024 ett långsiktigt incitamentsprogram för nyckelpersoner i bolaget och vissa dotterbolag till bolaget, inklusive medlemmar av den högsta ledningen och VD:n i bolaget (“**LTIP 2024**”) och ett personaloptionsprogram för vissa nyckelpersoner i bolaget vid den extra årsstämman den 1 november 2022 (“**ESOP 2022**”). För att säkerställa leverans av aktier i LTIP 2024 och ESOP 2022, beslutade stämmorna om riktade emissioner och överlåtelse av teckningsoptioner.*

To enhance flexibility in delivering shares under LTIP 2024 and ESOP 2022, and pursuant to the change of listing venue to the Regulated Market of the Frankfurt Stock Exchange as described under item 12 above, the board of directors proposes that the annual general meeting resolves that shares repurchased by the company pursuant to the authorisation under item 12 above, or otherwise held by the company, may be transferred to participants in LTIP 2024 and ESOP 2022 on the following terms and conditions:

1. The company may transfer shares, but only up to the number it has repurchased under the authorisation in item 12 above or otherwise already holds. In all cases, the number of shares transferred must not exceed the maximum number that participants in LTIP 2024 and ESOP 2022 may be entitled to receive, including any adjustments made in accordance with any re-calculation provisions set out in the terms and conditions of LTIP 2024 and ESOP 2022 (as applicable).
2. The transfer of shares shall, with deviation from the shareholders’ preferential rights, be made to participants in LTIP 2024 and ESOP 2022, or to the company’s subsidiaries without consideration, at the time and on the terms and conditions set out in the terms and conditions of LTIP 2024 and ESOP 2022 (as applicable).

För att öka flexibiliteten vid leverans av aktier inom ramen för LTIP 2024 och ESOP 2022, och med anledning av bytet av handelsplats till Frankfurtbörsens reglerade marknad, beskrivet under punkt 12 ovan, föreslår styrelsen att årsstämman beslutar att aktier som återköpts av bolaget med stöd av bemyndigandet enligt punkt 12 ovan, eller som på annat sätt innehas av bolaget, ska kunna överlåtas till deltagare i LTIP 2024 och ESOP 2022 på följande villkor:

- 1. Överlåtelser av aktier får ske med högst det antal aktier som bolaget återköper med stöd av bemyndigandet enligt punkten 12 ovan eller som bolaget på annat sätt innehar. I varje fall ska antalet aktier som överlåts inte överstiga det högsta antal som deltagare i LTIP 2024 och ESOP 2022 har rätt att erhålla, inklusive eventuella justeringar som görs i enlighet med eventuella villkor för omräkning som framgår av villkoren för LTIP 2024 och ESOP 2022 (i förekommande fall).*
- 2. Överlåtelser av aktier ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, ske vederlagsfritt till deltagare i LTIP 2024 och ESOP 2022, eller till bolagets dotterbolag, den tidpunkt och på de villkor som framgår av villkoren för LTIP 2024 och ESOP 2022 (i förekommande fall).*

A resolution in accordance with this item 14 is only valid where supported by shareholders holding not less than nine-tenths of both the votes cast and the shares represented at the annual general meeting.

För giltigt beslut enligt denna punkt 14 krävs att beslutet biträds av aktieägare som representerar minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

* * *

Stockholm in May 2025 / Stockholm i maj 2025

Verve Group SE

The Board of Directors / Styrelsen

Resolution on an authorisation for the board of directors to resolve on issuance of shares, warrants and convertibles, item 15

Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om emission av aktier, teckningsoptioner och konvertibler, punkt 15

The board of directors proposes that the annual general meeting resolves to authorise the board of directors to, at one or several occasions and for the time period until the next annual general meeting, issue shares, warrants and convertibles within the limits of the company's articles of association. The authorisation shall be limited so that the board of directors may not resolve upon issues of shares, warrants and convertibles that entail that the total number of shares that are issued, issued through conversion of convertibles or issued through exercise of warrants exceeds 35 per cent of the total number of shares in the company at the time the board of directors exercises the authorisation for the first time.

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att under tiden fram till nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om nyemission av aktier, teckningsoptioner och konvertibler inom ramen för begränsningarna i bolagets bolagsordning. Bemyndigandet ska vara begränsat så att styrelsen inte får besluta om emission av aktier, teckningsoptioner och konvertibler som innebär att det sammanlagda antalet aktier som emitteras, tillkommer genom konvertering av konvertibler eller tillkommer genom utnyttjande av teckningsoptioner överstiger 35 procent av det totala antalet aktier i bolaget vid den tidpunkt då styrelsen för första gången utnyttjar bemyndigandet.

Issues of shares, warrants and convertibles may be made with or without deviation from the shareholders' preferential rights and with or without provisions for payment in kind, set-off or other conditions. The purpose of the authorisation and the possibility to deviate from the shareholders' preferential rights shall be to finance acquisitions, raise capital to facilitate growth and development of the company or to hedge, facilitate or settle the company's incentive programs.

Emission av aktier, teckningsoptioner och konvertibler får göras med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt samt med eller utan bestämmelser om apport eller kvittning eller eljest med villkor. Syftet med bemyndigandet och skälet till att tillåta avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt är att finansiera förvärv, anskaffa kapital för att fullfölja potentiella tillväxtmöjligheter och utveckling av bolaget eller för att säkra, underlätta eller reglera bolagets incitamentsprogram.

The board of directors, the CEO or such person as the board of directors authorise, shall be authorised to make such minor amendments and clarifications of the annual general meeting's decision that is required in connection with the registration of this resolution with the Swedish Companies Registration Office, or due to other formal requirements.

Styrelsen, den verkställande direktören eller den som styrelsen utser, bemyndigas vidta sådana smärre förändringar och förtydliganden av årsstämmans beslut som kan visa sig

erforderliga för registrering av bemyndigandet vid Bolagsverket, eller på grund av andra formella krav.

A resolution in accordance with this item 15 is only valid where supported by shareholders holding not less than two-thirds of both the votes cast and the shares represented at the annual general meeting.

Ett beslut i enlighet med denna punkt 15 är endast giltigt om det biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

* * *

Stockholm in May 2025 / *Stockholm i maj 2025*

Verve Group SE

The Board of Directors / *Styrelsen*